

Update Arbeitnehmerüberlassung

Dr. Alexander Bissels
Partner | Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
CMS Hasche Sigle
06.05.2026

Agenda

- | | |
|------|---|
| I. | Arbeitnehmerüberlassung im Konzern |
| II. | Betriebsübergang beim Entleiher |
| III. | Virtuelle Eingliederung im Ausland |
| IV. | Weitere relevante Entscheidungen für die Praxis |
| V. | Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB |
| VI. | Fazit |

Arbeitnehmerüberlassung im Konzern

Grundsätze der Konzernüberlassung

- ANÜ zwischen zwei Konzernunternehmen (§§ 15 ff. AktG) ist **gesetzlich privilegiert**.
 - Wesentliche gesetzlichen Bestimmungen des AÜG **gelten nicht** (vgl. § 1 III Nr. 2 AÜG).
 - U.a. Erlaubnispflicht, gesetzliche ÜHD von 18 Monaten, Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes ab dem ersten Einsatztag des ZAN.
- **Weitere Voraussetzungen:** AN darf **nicht** zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden.
- **In der Praxis:** (beliebte) Methode, ohne die Beachtung der strengen gesetzlichen Anforderungen des AÜG zwischen Konzernunternehmen unternehmensübergreifend Personal einzusetzen.
- **ABER:** erhebliche europa- und auch verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der Vorschrift!
- **(Mögliche) Folgen:** u.a. Fiktion von Arbeitsverhältnissen zum Entleiher und Bußgelder!



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24; Revision gegen LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.11.2023 – 5 Sa 180/23; s. auch: BAG v. 03.06.2025 – 9 AZR 133/24):
 - Der klagende AN war **vom 14.07.2008 bis zum 30.04.2020** bei der X-GmbH angestellt.
 - Seine vertraglich geschuldete Tätigkeit verrichtete er auf dem Werksgelände der beklagten Y-GmbH.
 - Die Y-GmbH und die X-GmbH waren während der Beschäftigungsdauer des AN konzernverbundene Unternehmen.
 - Die Umstände, unter denen der Kläger seine Arbeitsleistung erbrachte, sind streitig.
 - Der AN machte geltend, zwischen ihm und der Y-GmbH sei gem. den §§ 10 I, 9 I AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, da er seit Anbeginn seiner Beschäftigung bei der Y-GmbH unter Verletzung der Vorgaben des AÜG als ZAN und nicht im Rahmen eines Werk-/Dienstvertrages eingesetzt worden sei.
 - Die Y-GmbH vertrat die Ansicht, es liege eine privilegierte ANÜ im Konzern vor.



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24; Revision gegen LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.11.2023 – 5 Sa 180/23; s. auch: BAG v. 03.06.2025 – 9 AZR 133/24):
 - Wortlaut der Vorschrift: "..., wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt **und** beschäftigt wird."
 - "Und" ist wie ein "Und/Oder" zu verstehen.
 - **Arg.:** u.a. Wille des Gesetzgebers und Telos des Gesetzes.
 - **Bewertung:**
 - Entspricht der ganz h.M. (vgl. LAG BW, Beschl. v. 11.02.2016 – 3 TaBV, Urban-Crell/Germakowski/Bissels/Hurst, § 1 AÜG Rn. 332 f.; Tschöpe/Bissels, Teil 6 D Rn. 62; Lembke, BB 2012, 2497, 2499; Schüren/Hamann, AÜG, § 1 Rn. 615; Bissels/Singraven, jurisPR-ArbR 18/2023 Anm. 2 m.w.N.).
 - Die vom BAG vorgenommene Auslegung ist vor diesem Hintergrund m.E. **wenig überraschend**.
 - Rechtsklarheit und -sicherheit für die Praxis, wie § 1 III Nr. 2 AÜG in diesem Zusammenhang zu verstehen ist.



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24; Revision gegen LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.11.2023 – 5 Sa 180/23; s. auch: BAG v. 03.06.2025 – 9 AZR 133/24):
 - **ABER:** keine trennscharfe Definition, welche Anforderungen an eine Einstellung oder Beschäftigung i.S.v. § 1 III Nr. 2 AÜG zu stellen sind.
 - **Maßgeblich:** Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls!
 - **CONTRA:**
 - Die Bezeichnung oder Ausgestaltung des Arbeitsvertrags als "**Leiharbeitsvertrag**".
 - Das bei Einstellung bereits **erkennbare Ziel** des Vertragsarbeitgebers, den AN regelmäßig als ZAN einzusetzen.
 - Der **Unternehmenszweck** des Vertragsarbeitgebers ist auf die Überlassung von AN an Dritte ausgerichtet, und das Arbeitsverhältnis des AN soll diesen Zweck dadurch fördern, dass er auch dazu eingesetzt wird.
 - Die **direkte Überlassung** des AN nach Einstellung an ein anderes Konzernunternehmen, ohne dass eine Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Vertragsarbeitgeber vorgesehen ist.



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24; Revision gegen LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.11.2023 – 5 Sa 180/23; s. auch: BAG v. 03.06.2025 – 9 AZR 133/24):
 - **ABER:** keine trennscharfe Definition, welche Anforderungen an eine Einstellung oder Beschäftigung i.S.v. § 1 III Nr. 2 AÜG zu stellen sind.
 - **Maßgeblich:** Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls!
 - **CONTRA:**
 - AN erledigt beim entleihenden Konzernunternehmen **regelmäßig anfallende** Aufgaben und es liegt **kein besonderer Grund** für die Überlassung vor bzw. ein solcher ist nicht erkennbar.
 - **Eine auf Dauer oder für einen unbestimmten Zeitraum** erfolgende Überlassung.
 - **Regelmäßige oder für außergewöhnlich lang andauernde Zeiten** der Überlassung (unter Berücksichtigung des Unternehmenszwecks des Vertragsarbeitgebers, der Dauer und Häufigkeit der Überlassung/en, deren Unterbrechungen sowie des Anlasses der Überlassung).
 - **ABER:** BAG definiert **keine feste Zeitgrenze** und orientiert sich auch **nicht** an der gesetzlichen ÜHD (**Zirkelschluss**, vgl. auch: Tschöpe/Bissels, Teil 6 D Rn. 62).
 - Bei längerfristigen Einsätzen kommt es insb. auf einen **(rechtfertigenden) Anlass** an, der im Rahmen der Gesamtumstände eine besondere Bedeutung hat.



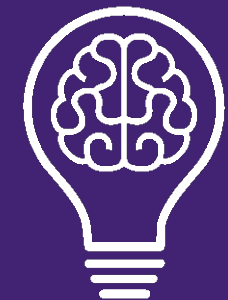
Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24; Revision gegen LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.11.2023 – 5 Sa 180/23; s. auch: BAG v. 03.06.2025 – 9 AZR 133/24):
 - **ABER:** keine trennscharfe Definition, welche Anforderungen an eine Einstellung oder Beschäftigung i.S.v. § 1 III Nr. 2 AÜG zu stellen sind.
 - Maßgeblich: Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls!
 - **PRO:**
 - Der AN hat ein **besonderes Interesse** an dem Einsatz, z.B. Trainee, Vertretung, Einweisung, Schulung etc.
 - Bei dem entleihenden Konzernunternehmen sind besondere Aufgaben wahrzunehmen sind, z.B. Aufbauhilfe, Schulung von Mitarbeitern des anderen Unternehmens etc.
 - Für die Überlassung kann ein Grund herangezogen werden, der in **§ 14 I 2 TzBfG** genannt ist.
 - **NEUTRAL:** Konzernversetzungsklausel im Arbeitsvertrag.
 - **Bezogen auf den konkreten Fall:**
 - Konzernprivileg (-), da der AN seit Beschäftigungsbeginn über mehrere Jahre hinweg durchgehend als ZAN eingesetzt wurde (hier: ca. 12 Jahre).
 - Eine solche Praxis **indiziert** einen entsprechenden Beschäftigungszweck.



Findings

- Erste (inhaltliche) höchstrichterliche Entscheidung zum Konzernprivileg liegt vor.
- Konkretisierung der (tatbestandlichen) Anforderungen an das Vorliegen einer Konzernüberlassung.
- **ABER:** durch die erforderliche Gesamtbetrachtung keine **abschließende Rechtssicherheit!**
- **Zudem:** Damoklesschwert der Europarechtswidrigkeit – das BAG konnte diese Frage offen lassen und hat sich dazu **nicht positioniert!**
- **In der Praxis:** Behörden erkennen das Konzernprivileg grds. an (unter Beachtung der inhaltlichen Vorgaben des BAG, die einzuhalten sind und auch geprüft werden) und verfügen nicht über eine "Verwerfungskompetenz".
- **Empfehlung:**
 - Eher "**dosierter**" bzw. **restriktiver Gebrauch** der Konzernüberlassung!
 - Festlegung von **Richtlinien** mit Kriterien, ob eine Konzernüberlassung durchgeführt werden kann oder nicht, u.a. Erfordernis eines sachlichen Grundes, zeitlicher "Deckel", Abkühlphase etc.



Betriebsübergang beim Entleiher

Bestimmung der Einsatzzeiten eines ZAN bei Betriebsübergang beim Entleiher

Sachverhalt

- Einsatz des ZAN bei Produktionsunternehmen ab dem 16.06.2017 als Kommissionieren im Bereich der Verpackung.
- Übertragung des Bereichs am 01.07.2018 auf Beklagte (= anderes Konzernunternehmen auf Entleiherseite).
- ZAN war dort bis zum 06.04.2022 (auf demselben Arbeitsplatz) im Einsatz.
- ZAN rügt die Verletzung der einschl. ÜHD und macht fingiertes Arbeitsverhältnis gegenüber Beklagter geltend.

Entscheidung des BAG v. 01.10.2024 – 9 AZR 264/23 (A)

- Grds. ist ÜHD **entleiherbezogen** zu bestimmen.
- Maßgeblich folglich der jeweilige **Rechtsträger**, mit dem der jeweilige AÜV abgeschlossen worden ist.
- Veräußerer und Erwerber = "**derselbe Entleiher**" – mit der Folge der Zusammenrechnung der Gesamtüberlassungsdauer (allgemein oder im Konzern)?
- Anrufung des EuGH (Az. C-136/25) zur Auslegung des Merkmals einer "**vorrübergehenden**" Überlassung und zu den Anforderungen an eine Missbrauchskontrolle.
- Kein Missbrauch bei einem Zeitraum von 4 Jahren und 9 Monaten.

Hinweise für die Praxis

- Bestimmung der "richtigen" ÜHD von erheblicher Bedeutung.
- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses droht bei einer fehlerhaften Berechnung der ÜHD (§§ 9 Nr. 1b, 10 I AÜG).
- **Bisherige (wohl) h.M.:** Zusammenrechnung nur bei Rechtsmissbrauch (*HK-AÜG/Ulrici, § 1 AÜG Rn. 93; Schüren/Hamann, § 1 AÜG Rn. 311; aA: ErfK/Roloff, § 1 AÜG Rn. 50*).
- **Für die Vergangenheit:** Prüfung, ob es relevante Fälle gegeben hat (Problembewusstsein und ggf. Reaktion!).
- **Für die Zukunft:** ggf. rechtzeitige Abmeldung und Beendigung des AÜV bzw. des Einsatzes des ZAN bei Betriebsübergängen vor Überschreiten der gesetzlichen ÜHD (18 Monate).
- Bei Betriebsübergang: **nicht** "Vertragsübernahme" durch Erwerber, sondern allenfalls Neuabschluss des AÜV.

Virtuelle Eingliederung des ZAN im Ausland

Anwendungsbereich des AÜG

**Stichwort:
Territorialitätsprinzip!**

- Nur wenn ein **hinreichender Inlandsbezug** besteht, ist der (räumliche) Anwendungsbereich des AÜG überhaupt eröffnet.
- **Unstreitige Fälle (auch bei Auslandsbezug):**
 - Einsatz eines (ausländischen) ZAN im Inland, selbst wenn das ZAU und der Entleiher den Sitz im Ausland haben.
 - Verleih eines ZAN aus Deutschland (in das Ausland).
 - **Anders hingegen:** Überlassung eines ZAN von einem ausländischen ZAU an einen inländischen Entleiher, wenn der ZAN nur im Ausland eingesetzt wird **und** die Erbringung der Arbeitsleistung grds. die Anwesenheit des ZAN an einem bestimmten Ort erfordert.
- **Herausforderung:** rein virtuelle Eingliederung eines im Ausland sitzenden ZAN, der von einem ausländischen "Vermittler" an einen inländischen Entleiher überlassen wird (**klassisches EoR-Modell**)!

FW AÜG durch die BA (15.10.2024 bis 30.09.2025)

- **Extensive Auslegung des Territorialitätsprinzips durch die BA (s. 1.1.1 Abs. 3 FW BA, S. 11):**
- *"Arbeitsleistungen, die keine Anwesenheit im Betrieb oder an einem bestimmten Ort voraussetzen, die vom Arbeitnehmer eigenständig erbracht werden können und in der Regel vollständig unter Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnik wie z.B. PC und Internetverbindung erledigt werden können, eignen sich grundsätzlich für ausschließliche Telearbeit bzw. für ausschließliches homeoffice. Werden Leiharbeitnehmer ausschließlich im Ausland im homeoffice tätig bzw. verüben sie ausschließlich Telearbeit in der Regel in ihrer Wohnung im Ausland, ist zu differenzieren. [...]"*
- *Um den Schutz des Teilarbeitsmarkts Arbeitnehmerüberlassung zu wahren, kann bei Arbeitsleistungen, die ortsunabhängig ausschließlich im homeoffice bzw. als ausschließliche Telearbeit erbracht werden, nicht allein darauf abgestellt werden, wo sich der Leiharbeitnehmer rein körperlich befindet. Erlaubnisrechtlich ist entscheidend, ob die Überlassung Inlandsbezug aufweist. Das ist bei ortsunabhängigen Arbeitsleistungen regelmäßig der Fall, wenn die Überlassung vom Inland aus erfolgt oder der Leiharbeitnehmer **virtuell** für einen inländischen Entleiher tätig wird."*



Hinweise für die Praxis

- **Folge:** virtuelle Eingliederung reichte nach Ansicht der BA aus, um bei "ortsunabhängigen Tätigkeiten" von einer Erlaubnispflicht nach § 1 AÜG auszugehen!
 - EoR wird in der Regel **nicht** über eine solche Erlaubnis verfügen, insb. wenn EoR seinen Sitz im Nicht-EU-Ausland hat, oder muss sich diese beschaffen.
 - **Konsequenz:** illegale ANÜ (mit Rechtsfolgen für Entleiher und ZAU, u.a. Bußgelder).
 - Auch die "verdeckte ANÜ" (über Scheinwerk-/Scheindienstverträge) aus dem Ausland wird erfasst.
- **Contra:**
 - **Kein universaler Geltungsanspruch** des deutschen Gewerberechts, zumal der EoR der Kontrolle der ausländischen Behörden unterliegt.
 - Unzulässige "**Überdehnung**" des **Territorialitätsprinzips** (*vertiefend dazu: Bissels/Singraven, ArbR 2024, 557 ff.*).

Hinweise für die Praxis

- Unklar ist, wie die BA bzw. der Zoll diese Einsatzformen **wirksam kontrollieren** möchten, insb. wenn der "Verleiher" nur über einen Sitz im Ausland verfügt.
- **ACHTUNG:** wenn (zeitweiser) Einsatz im Inland erfolgt, z.B. Dienstreisen, Onboarding, Schulung etc., dürfte der Anwendungsbereich des AÜG eröffnet sein.
- **Es tut sich etwas...**
 - Eingabe von CMS bei der BA anhängig – liegt gegenwärtig beim BMAS.
 - Eine Anfrage von CMS an den Zoll wurde unter Hinweis darauf, dass es sich um die FW AÜG der BA handelt, inhaltlich **nicht beantwortet**.
 - Zweifelhaft, ob "Marschroute" der BA mit Zollverwaltung abgestimmt wurde.
 - Zoll ist aber gerade zuständig für die Verfolgung der illegalen oder verdeckten ANÜ!
 - Ggf. reine **"Luftnummer"**.
 - **Informelle Bestätigung des BMAS:** FW AÜG wird in 10/2025 "zurückgedreht" – **aufgrund der Eingabe von CMS!**
 - Inzwischen Anpassung der FW AÜG mit Wirkung zum 01.10.2025 – **BA ist zurückgerudert!**

Erneute Änderung der FW AÜG durch die BA (ab dem 01.10.2025)

- **"Neue Interpretation" des Territorialitätsprinzips durch die BA (s. 1.2 FW BA, S. 8 ff.):**
- *Räumlich beschränkt sich der Geltungsbereich der Erlaubnispflicht des AÜG nach dem Territorialitätsprinzip auf die Bundesrepublik Deutschland. Das AÜG kommt zur Anwendung, wenn der Verleih hinreichenden Inlandsbezug aufweist.*
- *Maßgeblich für die Anwendbarkeit des AÜG ist der Verleih des Leiharbeitnehmers mit Bezug zu Deutschland. Es ist unerheblich, ob der Verleiher einen Geschäftssitz in Deutschland hat (BT-Drs. VI/2303, S. 10). Nach dem Schutzzweck des AÜG kommt es auch nicht darauf an, ob der Entleiher einen Geschäftssitz in Deutschland hat.*
- **Verleih aus Deutschland in das EU/EWR-Ausland:** *Der Verleiher sitzt in Deutschland. Der Entleiher sitzt im europäischen Ausland. Der Leiharbeitnehmer wird grenzüberschreitend in das EU/EWR-Ausland überlassen. Der Erlaubnisvorbehalt gilt.*



Erneute Änderung der FW AÜG durch die BA (ab dem 01.10.2025)

- **"Neue Interpretation" des Territorialitätsprinzips durch die BA (s. 1.2 FW BA, S. 8 ff.):**
- **Verleih aus dem EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat) nach Deutschland:**
 - *Der Verleiher sitzt im EU/EWR-Ausland. Der Entleiher sitzt in Deutschland. Der Leiharbeitnehmer wird grenzüberschreitend nach Deutschland überlassen. Der Erlaubnisvorbehalt gilt.*
 - *Der Verleiher sitzt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat). Der Entleiher sitzt in Deutschland. Der Leiharbeitnehmer bleibt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat) und wird ausschließlich online für Entleiher in Deutschland tätig, ohne auch nur einmal nach Deutschland zu reisen, um dort zu arbeiten. Der Erlaubnisvorbehalt des § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erstreckt sich mangels ausreichenden Inlandsbezugs nicht auf diese Fälle. Höchststrichterliche Rechtsprechung liegt zu diesen Konstellationen bislang nicht vor.*
 - *Der Verleiher sitzt im EU/EWR-Ausland. Der Entleiher sitzt in Deutschland. Der Leiharbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung in Deutschland und wird aus dem EU/EWR-Ausland auch online für den Entleiher in Deutschland tätig. Der Erlaubnisvorbehalt gilt.*
 - *Nicht erfasst vom Erlaubnisvorbehalt ist der Verleih durch einen ausländischen Verleiher an einen inländischen Entleiher, wenn der Leiharbeitnehmer vom Entleiher ausschließlich im Ausland eingesetzt wird und die Erbringung der Arbeitsleistung grundsätzlich die Anwesenheit der Arbeitnehmer an einem bestimmten Ort erfordert.*



Hinweise für die Praxis

– **ENTWARNUNG: "Rolle rückwärts" der BA:**

- EoR-Modelle werden **nicht erlaubnispflichtig**, wenn ZAN **ausschließlich online** aus dem Ausland für den inländischen Entleiher tätig wird.
- Dies gilt selbst bei einer **virtuellen Eingliederung des ZAN** in die Betriebsorganisation des Entleihers.
- Schädlich und zu vermeiden sind **Inlandsaufenthalte**, die einen inhaltlichen Bezug zur Tätigkeit haben, nämlich u.a.
 - Schulungen.
 - Onboarding.
 - Sonstige Meetings und Abstimmungen.
 - Einarbeitung.
 - **Ggf. anderen Bewertung:** rein soziale Veranstaltungen, wie Betriebsfeiern oder -ausflüge.
 - **ABER:** Risiko, dass diese als schädlich angesehen werden, ist nicht auszuschließen, da hier Abgrenzungsschwierigkeiten entstehen können.
 - **EMPFEHLUNG:** **keinen** Inlandsbezug herstellen – ZAN bleibt im Ausland, unabhängig davon, welchen Zweck ein Inlandsaufenthalt bei Entleiher hat bzw. haben sollte.

Weitere relevante Entscheidungen für die Praxis

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- Einsatz von ZAN als **"Streikbrecher"** ist unzulässig (*ArbG Köln v. 13.12.2024 – 19 Ga 86/24; dazu: Bissels, BB 2025, 1151 f.*).
 - Streikender Gewerkschaft steht ein **Unterlassungsanspruch** zu, der auch im Wege der **einstweiligen Verfügung** durchsetzbar ist.
 - Streikeinsatzverbot bezieht sich nicht nur auf ZAN, die als **"klassische Streikbrecher"** neu überlassen werden, sondern auch auf solche, die zum Zeitpunkt des Streiks bereits im Einsatz waren.
 - Grds. **absolutes Verbot**, auch wenn Gesetzesbegründung und Entscheidung des BVerfG undeutlich sind; der Gesetzeswortlaut ist **eindeutig**.
 - Ausnahme allenfalls möglich, wenn keine Tätigkeiten von streikenden Stammbeschäftigten (auch nicht mittelbar) übernommen werden (§ 11 V 2 AÜG).
 - Darlegungs- und Beweislast trägt Entleiher – hohe Anforderungen!
 - **Hinweis:**
 - ZAU war offensichtlich zur Überlassung der ZAN während des Arbeitskampfes bereit.
 - Dies ist bereits wg. der weiter gefassten tariflichen Streikeinsatzverbote erstaunlich.
 - **Hier:** keine Tarifbindung und keine Anwendung der TV der Zeitarbeit!
 - Zumindest **hohes Risiko für ZAU** für erlaubnisrechtliche Schritte wg. eines Verstoßes gegen § 11 V AÜG.
 - **ACHTUNG:** Bußgeldrisiko für Entleiher (bis zu 500.000,00 EUR), **nicht** hingegen für ZAU!

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- Gründung einer Vorratsgesellschaft mit ANÜ-Erlaubnis (*LSG NRW v. 04.07.2024 – L 9 AL 169/22*).
 - Für die Praxis:
 - Erhebliche (zeitliche) Erleichterung, da der Erlaubnisprozess bei der BA **nicht durchlaufen** werden muss (*schnell, aber teurer!*).
 - BA stand dieser Praxis zusehends kritischer gegenüber.
 - Zuletzt wurden **keine Erlaubnisse** mehr erteilt.
 - Klage des ASt. war zweitinstanzlich **nicht erfolgreich**.
 - ANÜ-Erlaubnis muss von der BA **nicht** erteilt werden.
 - **A.A. noch:** SG Aachen v. 08.08.2022 – S 25 AL 4/21.
 - Bestätigung der neueren Verwaltungspraxis der BA.
 - Revision beim BSG anhängig (Az. B 11 AL 8/24 R; Termin: **03.06.2026**).
 - Dazu ausführlich: *Bissels, jurisPR-ArbR 2/2025 Anm. 4*.

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- **Bestimmung der ÜHD bei Einsatzunterbrechung (LAG München v. 22.10.2025 – 5 SLa 230/25).**
 - Verlängerung der gesetzlichen ÜHD von 18 auf 48 Monate durch TV LeiZ i.V.m. BV Zeitarbeit beim Kunden (§ 1 Ib S. 3, 5 AÜG).
 - Vom BAG bereits als **zulässig** anerkannt (Urt. v. 14.09.2022 – 4 AZR 83/21; s. auch: EuGH v. 17.03.2022 – C-323/20).
 - Ausreichend ist, dass Entleiher dem Tarifvertrag oder der BV Zeitarbeit unterworfen ist.
 - **Vorliegend:** Überlassung von fast 6 Jahren und 5 Monaten, die einmal für eine Dauer von 3 Monaten und 24 Tagen und ein weiteres Mal für 1 Monat unterbrochen wurde.
 - ÜHD von 48 Monaten wurde **nicht** erreicht.
 - "Nullung" durch Unterbrechung des Einsatzes über 3 Monate hinaus (§ 1 Ib S. 2 AÜG).
 - Regelung ist **wirksam** und steht mit Vorgaben der ZeitarbeitsRiLi in Einklang.
 - Bei Unterbrechungszeiten von mehr als 3 **Monaten kein Rechtsmissbrauch** im Hinblick auf "Kettenüberlassungen" und **keine Umgehung** gesetzlicher Bestimmungen möglich.
 - Diese Ansicht ist in der Lit. **streitig** (teilw.: gesonderte Missbrauchskontrolle erforderlich).
 - Revision anhängig unter Az. 9 AZR 26/26.
 - **ACHTUNG:** § 1 Ib S. 2 AÜG birgt Risiken – bis auf Weiteres **bedächtiger Einsatz zu empfehlen**, gerade bei planvoll durchgeführten "Rotationsmodellen" zur Verlängerung der ÜHD (auch über 48 Monate hinaus).
 - Ggf. Ableitungen aus der Vorlage beim EuGH (Az. C-136/25) zum BÜ beim Entleiher.

Wesentliche Änderungen im neuen Tarifwerk GVP/DGB

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB



Grundsatz "best of both":
Zusammenführung der beiden Tarifwerke BAP/DGB und iGZ/DGB in einem einheitlichen Tarifwerk GVP/DGB!

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Was bedeutet dies für die Praxis?

- **Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.01.2026 beginnen:**
 - **Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz** nur noch möglich, wenn Tarifwerk GVP/DGB in Bezug genommen und angewendet wird.
 - Auch für Arbeitsverträge, die vor **bis zum 31.12.2025** geschlossen, aber erst **ab dem 01.01.2026** beginnen sollen.
 - **Beispiel:** Abschluss des Arbeitsvertrages am 15.12.2025; vereinbarte Arbeitsaufnahme: 01.02.2026.
 - Verwendung neuer Arbeitsvertragsmuster, die auf das neue Tarifwerk GVP/DGB Bezug nehmen, ist **zwingend erforderlich**.
 - **ACHTUNG:**
 - Austausch der bislang genutzten Muster ist rechtzeitig zu veranlassen!
 - Interne Mitarbeiter beim ZAU sind rechtzeitig "abzuholen" und darüber zu informieren!

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Was bedeutet dies für die Praxis?

- **Was gilt für Arbeitsverträge, die bis zum 31.12.2025 abgeschlossen und in Kraft gesetzt wurden?**
 - **Beispiel:** Abschluss des Arbeitsvertrages am 27.06.2025 und Start des ZAN ab dem 01.07.2025.
 - "Automatische" Überführung der Tarifverträge BAP/DGB bzw. iGZ/DGB in das Tarifwerk GVP/DGB (sog. **Tarifsukzession**).
 - Tarifwerk GVP/DGB **"ersetzt"** die Tarifverträge BAP/DGB bzw. iGZ/DGB.
 - Bezugnahmeklauseln in von Verbänden entwickelten Arbeitsverträgen erstrecken sich auch auf **"ersetzende"** Tarifverträge, die von einem Rechtsnachfolger des BAP bzw. iGZ abgeschlossen werden.
 - **Ergebnis:** keine Änderung dieser Arbeitsverträge erforderlich.
 - **Ausnahme:**
 - Arbeitsvertragliche Abweichungen vom Tarifwerk GVP/DGB vereinbart.
 - Bezugnahmeklausel in Arbeitsvertrag ist abweichend gestaltet – **dies muss geprüft werden!**

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige BAP-Anwender

- **Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**
 - **Voraussetzung:** Anspruch auf eine ungekürzte Regelaltersrente.
 - Gilt **nicht** für **vor dem 01.01.2026** begründete Arbeitsverhältnisse.
 - Arbeitsvertragliche Vereinbarungen bleiben aber unberührt.
- **Verkürzte Kündigungsfristen auch bei befristeten Arbeitsverträgen.**
 - War bislang im MTV BAP/DGB **nicht** ausdrücklich vorgesehen.
- **Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen.**
 - **Bisher:** viermalige Verlängerung bis zu max. Befristungsdauer von 2 Jahren mögl.
 - **Zukünftig:** "nur" noch dreimalige Verlängerung (wie im TzBfG vorgesehen).
 - Übergangsregelung **bis zum 31.12.2027**: Alt-Regelung gilt auch für Neu-Einstellungen.
- **Meldepflicht bei Dienstverhinderung:**
 - Regelung entfällt.
 - Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 EFZG).
- **Vorlage der AU-Bescheinigung.**
 - Regelung entfällt.
 - Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 EFZG).

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige
iGZ-Anwender

- **Anspruch des ZAN auf Einsatzmitteilung.**
 - Mit wesentlichen Inhalten des Einsatzes im Kundenbetrieb.
 - Geringe praktische Bedeutung, da in der Regel bereits jetzt Einsatzmitteilungen ausgegeben (aus rein operativen Notwendigkeiten und gesetzlichen Erfordernissen, vgl. § 11 II 4 AÜG).
- **Nur noch verstetigtes Arbeitszeitmodell (151,67 Std./Monat).**
 - Modell mit variabler Arbeitszeit (nach den Arbeitstagen im Monat) entfällt.
 - Übergangsregelung **bis zum 31.12.2029**: Alt-Regelung gilt auch für Neu-Einstellungen.
 - Umstellung auf ein einheitliches Arbeitszeitmodell ist **dringend zu empfehlen**.
- **Regelung zu Umkleide-, Waschzeiten sowie Ruhepausen i.S.d. ArbZG.**
 - Gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.
 - Übernahme der Regelung aus dem MTV BAP/DGB.
- **Regelung zur Arbeitsbereitschaft, zum Bereitschaftsdienst oder zur Rufbereitschaft.**
 - Betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit nach § 7 ArbZG gelten auch für ZAN.
 - Übernahme der Regelung aus dem MTV BAP/DGB.

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige iGZ-Anwender

- **Anpassungen bei der EG 5 bis 9 im ERTV.**
 - Übernahme der Eingruppierungsmatrix aus dem ERTV BAP/DGB: **einfacher "geschnitten"**.
 - **Keine** neue Eingruppierung für Alt-Arbeitnehmer ("Bestandsschutz").
 - Nur für Neu-Arbeitsverhältnisse **ab dem 01.01.2026**.
 - **Für bisherige iGZ-Anwender:** geschärfter Blick auf die Eingruppierung von neu eingestellten ZAN ab dem 01.01.2026 geboten!
- **Zuschlagsregelungen.**
 - Übernahme der Bestimmungen des MTV BAP/DGB.
 - "Maximaldeckel" mit Absenkung nach unten, wenn beim Kunden niedrigerer Zuschlag gezahlt wird.
- **Erfahrungszuschlag.**
 - Angelehnt an die Regelungen im Tarifwerk BAP/DGB.
 - **Zukünftig:** 1,5% nach 9 Kalendermonaten und 3,0% nach 12 Kalendermonaten.
 - Übergangsregelung für bisherige iGZ-Anwender **bis zum 30.06.2027**.
- **Vergütung von Wegezeiten und Übernahme von Übernachtungskosten.**
 - Angelehnt an die Regelungen im Tarifwerk BAP/DGB.

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

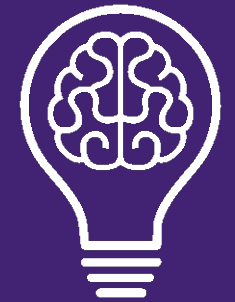
Für bisherige
BAP- und iGZ-
Anwender

- **Kündigungsfristen.**
 - **Grundsätzlich:** Übernahme der Fristen aus dem MTV BAP/DGB.
 - Bei Neueinstellungen in den ersten zwei Wochen: 1 Tag – muss gesondert im Arbeitsvertrag vereinbart werden und gilt **nicht** "automatisch".
 - **ABER:** *keine* Probezeit mehr erforderlich.
- **Änderungen im AZK.**
 - **Grundsatz:** Übernahme der Regelungen aus dem MTV BAP/DGB.
 - **ABER:** angereichert durch Regelungen aus dem MTV iGZ/DGB.
 - **Ergebnis:** "Mischmodell".

Fazit

Fazit

- Die ANÜ (als solche) dürfte in der laufenden Legislatur allenfalls eine **Randerscheinung** darstellen, aber keiner grds. Reform (mehr) unterzogen werden.
- **GOOD NEWS:** Wesentliche Fragen zur ANÜ sind inzwischen höchststrichterlich geklärt, u.a.:
 - zur Verlängerung der ÜHD durch TV oder aufgrund einer BV.
 - zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatzes durch Tarifverträge der Zeitarbeit.
- **Dennoch:** zahlreiche, für die Praxis relevante Fragen sind weiterhin offen!
 - "Handling" von *Betriebsübergängen* beim Entleiher.
 - Europarechtskonformität des *Konzernprivilegs*?
 - "Nullung" der Einsatzdauer bei einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten.
- Weitere Entwicklung muss sorgsam verfolgt und beobachtet werden.
- **WICHTIG:**
 - Herstellung einer tariflichen Einheit GVP/DGB.
 - Planungssicherheit beim Entgelt bis zum 30.09.2027, ggf. aber Alternativen (ET) prüfen!



Q & A

Immer aktuell und schnell – der Infobrief Zeitarbeit!



Interessiert?

Sollten den Infobrief Zeitarbeit **unverbindlich und kostenfrei** abonnieren wollen, schreiben Sie mich gerne unter Nennung Ihrer E-Mailadresse an!

alexander.bissels@cms-hs.com

Immer brandaktuell – unser CMS Update Arbeitsrecht!



Interessiert?

Sollten das Update Arbeitsrecht **unverbindlich und kostenfrei** abonnieren wollen, schreiben Sie mich gerne unter Nennung Ihrer E-Mailadresse an!

alexander.bissels@cms-hs.com

Und noch mehr zur Zeitarbeit und zum Arbeitsrecht finden Sie von mir bei LinkedIn!



Interessiert?

Dann folgen Sie mir auf LinkedIn oder schicken Sie mir gerne direkt eine Kontaktanfrage.

Hier geht es zu meinem Profil:
<https://www.linkedin.com/in/dr-alexander-bissels-bb9b76234/>

Ihr Ansprechpartner bei CMS



Dr. Alexander Bissels

Partner, Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Labor, Employment & Pensions

T +49 221 7716 317

E alexander.bissels@cms-hs.com

<https://www.linkedin.com/in/dr-alexander-bissels-bb9b76234/>



Aktuelle Rechtsthemen, Neuigkeiten in Fachgebieten und Sektoren unserer Kanzlei und was eine Großkanzlei sonst bewegt, finden Sie auf unserem Blog unter **cms.hs-bloggt.de**

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 700 Anwältinnen und Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel für unsere Mandantinnen und Mandanten tätig.

CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS LTF Limited („CMS LTF“) einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS LTF ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS LTF und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS LTF und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partnerinnen und Partner und Standorte: siehe Website.

Weitere Informationen finden Sie unter **cms.law**

